CONCILIACION ENTIDADES

Empresa evaluada

FUNDACIÓN LACUS ARAGÓN
CIF:G99261406
C/ Madre Rafols, 2 (Edificio Aida) Pl 5 of 7
50004 - Zaragoza
Zaragoza

ENFOQUE DE GESTION

¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

¿Posee la organización el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

¿Incluye el plan de personal de su organización un Sistema de Políticas de Conciliación o un conjunto de Medidas de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su organización?

SI

¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan o conjunto de medidas?

SI

MEDIDAS CONCRETAS DE CONCILIACIÓN

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos

- Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Todos los contratos en la Fundación se hacen indefinidos iniciales. en general, salvo casos puntuales que así se han producido por consejo de nuestra asesoría laboral, nuestro planteamiento, en aras de hacer tangible la confianza depositada en los profesionales que contratamos, es hacer a todo el mundo un contrato de trabajo indefinido.
Actualmente el 100% de la plantilla esta formado por mujeres
Aunque según el convenio por el que se rige nuestra entidad, los días no lectivos de puentes laborales no están contemplados como festivos, de cara a una mejor conciliación, esos días se otorgan como días libres
Desde que termina el curso escolar la jornada se hace continua para todos los trabajadores
La Fundación en verano cierra el 25 de julio por norma general y hasta principios de septiembre no se reincorporan al trabajo los trabajadores
las vacaciones de incluso el personal administrativo (aunque no se contempla así por convenio), coinciden con las vacaciones escolares pudiendo conciliar mucho mejor
Siempre que se necesita las trabajadoras pueden acompañar a sus hijos al médico o quedarse a su cuidado dentro de la jornada laboral, pudiendo recuperar las horas en otro momento, o si el puesto lo permite, pudiendo realizar el trabajo desde casa (esto con cualquier ausencia justificada)
Dentro de la jornada reflejada en contrato de las trabajadoras técnicos, se contempla un tiempo de libre disposición para preparar materiales, elaborar informes, que cada una puede disponer de ese tiempo libremente organizándose de forma autónoma sus tareas. Esta contemplado además un tiempo de desplazamientos , que si una vez puesto en marcha no se ajustan, se vuelven a ampliar jornadas para contemplarlos. Se parte de una relación de confianza mutua en la relación entre Patronato y trabajadores, para gestionar la jornada, obligando solo al trabajo de forma presencial en los colegios, en los horarios concretos de las sesiones estipuladas con cada educando asignado,
La Fundación busca la mayor digitalización posible, compartiendo archivos en una nube de almacenamiento sobre la que se trabaja directamente, para permitir una disponibilidad completa de trabajo desde cualquier lugar y en cualquier momento.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Otros

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Como hemos expuesto anteriormente, siempre que se puede, (fuera del horario previamente establecido de las sesiones en los colegios) se permite trabajar desde casa o desde el lugar que mejor considere el trabajador. Existe esa flexibilidad, ya que el trabajo de las técnicos de la Fundación es itinerante de un colegio a otro, contemplando dentro de cada jornada un tiempo para desplazamientos y teniendo contemplada también una parte del horario para preparar las sesiones, preparación de tutorías, elaboración de informes,

tiempo que se puede dedicar desde el domicilio particular, o desde mejor convenga a las trabajadoras

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Ayudas que faciliten el cuidado de hijos o personas dependientes (espacios, horarios, ayudas económicas?)
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida.
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Responsable o grupos de trabajo)
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

En la Sede de la Fundación hay habilitada una zona con una cafetera y un microondas que se puso por petición de las trabajadoras, viendo que además esto facilitaba un buen ambiente laboral. Con el microondas, se evita a las trabajadoras desplazamientos innecesarios para comidas, pudiendo ganar tiempo de trabajo que se acumula y que de este modo se ve reducido en casa. Todas las trabajadoras tienen llaves de la Sede pudiendo entrar y salir siempre que lo necesiten de forma flexible. El Patronato en las reuniones con los trabajadores, periódicamente expone sus criterios de sensibilización alentando a comentar con la Dirección si se cree necesario, situaciones personales negativas que se puedan producir y que puedan afectar a nivel laboral, para tenerlas en consideración de cara a lo que se pueda hacer en cuanto a permisos etc (enfermedad familiar grave, situación de estres por varios motivos...) y recordando las medidas concretas de conciliación que la Fundación mantiene con los trabajadores y que no están contempladas en Convenio ya que son condiciones que mejoran la conciliación sustancialmente.
El responsable, siempre que se puede y lo permita el funcionamiento general del equipo de trabajo y este bien justificado, atiende las solicitudes realizadas en lo que se refiere a la gestión de horarios.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Siempre que se ha planteado una necesidad por algún motivo justificado, la respuesta de cara a la concesión de este tipo de permisos ha sido positiva, llegando a un acuerdo por la relación de confianza que hemos indicado que existe entre trabajadores y Patronato